

IV CONVENIO COLECTIVO DEL CABILDO DE GRAN CANARIA

CAPÍTULO I

1.- Ámbito Personal:

Este Convenio regula las relaciones laborales del Cabildo de Gran Canaria con sus trabajadores vinculados en régimen laboral.

Para los trabajadores contratados en el marco de la colaboración con otras administraciones públicas, en virtud de subvenciones para el fomento del empleo, será de aplicación el vigente convenio, dada la naturaleza de su relación, en los términos establecidos en la Disposición Adicional.

2.- Ámbito Temporal:

Entrará en vigor el día de su firma por las partes y tendrá una vigencia de tres años naturales, con efectos retributivos desde el día 1º de enero del año 2001.

Se entenderá prorrogado, de no mediar denuncia escrita por alguna de las partes, que deberá ser notificada a la otra con, al menos, dos meses de antelación.

Una vez denunciado y, en tanto en cuanto se negocia el nuevo, el convenio quedará prorrogado hasta la firma del siguiente.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio serán actualizadas conforme al IPC del Estado.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO II

3.- Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (C.I.V.E.A.):

Se constituye la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio, que estará integrada por 8 miembros, 4 designados por la empresa y 4 designados por y entre los miembros del Comité de Empresa.

Entre sus funciones se encuentran la interpretación, actualización del Convenio, conforme a las modificaciones legislativas que se efectúen, la vigilancia de su correcta aplicación, el estudio de aquellos aspectos poco definidos, la complementación de sus apartados y cuantos otros le sean encomendados por las partes.

Tendrá su sede en la Casa Palacio Insular y se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes por escrito dirigido al Consejero de Recursos Humanos.

Se reunirá mediante convocatoria expresa al tercer día de la petición bajo orden del día y notificado a los miembros con, al menos 48 horas de antelación.

Podrán asistir las partes con los asesores que éstas designen.

Se adoptarán los acuerdos por mayoría.

CAPÍTULO III

4.- Participación:

El Comité de Empresa participará en todos los procesos de selección de personal, designando a un trabajador para que se integre como miembro en los tribunales correspondientes.

Dicho empleado deberá poseer igual o superior titulación a la exigible para el acceso al puesto o plaza.

5.- Información:

El servicio de Recursos Humanos remitirá al Comité de Empresa copia de los acuerdos y resoluciones que sean adoptados o conocidos por los distintos órganos de la Corporación en materia de recursos humanos, en un plazo no superior a los 20 días

CAPÍTULO IV

6.- Grupos de titulación:

Todos los trabajadores de la Corporación estarán encuadrados en los siguientes grupos, conforme a la titulación exigida para el ingreso:

Grupo I: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo II: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o Equivalente.

Grupo III: Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo IV: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente

Grupo V: Certificado de Escolaridad.

Las diferentes categorías profesionales se encuadrarán en los grupos de titulación tal y como figuran en el Anexo I.

7.- Provisión de Puestos:

La ocupación de puestos vacantes se realizará mediante los siguientes procesos y en el siguiente orden:

1. Reincorporación del excedente, si lo hubiera, conforme a las normas legales y por orden en la petición de reingreso, incorporándose a puesto base de su categoría.
2. Concurso de Traslado de personal de otros puestos de trabajo, dentro del mismo grupo y mediante peticiones formuladas por éstos, previa convocatoria de concurso realizada al efecto.
3. Promoción Interna mediante convocatoria restringida, conforme a lo establecido en el vigente convenio, entre el personal fijo de la Empresa que tenga la titulación adecuada para ello y cumpla los demás requisitos de los puestos a cubrir.
4. Personal de nuevo Ingreso, mediante pruebas de selección, conforme al reglamento acordado entre las partes.

No obstante, aquellos puestos que impliquen jefatura o especial responsabilidad y/o conlleven una retribución superior a la del puesto base del mismo grupo, serán cubiertos preferentemente por Concurso de Traslado de trabajadores del mismo grupo y, en caso de no existir personal interesado, serán de aplicación los puntos 1, 3 y 4.

El empleado que accediese a un puesto por concurso de traslado no podrá volver a participar en otro hasta pasados dos años.

8.- Provisión de Plazas Vacantes:

El personal fijo de plantilla será contratado previa selección mediante pruebas de aptitud que garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y el de publicidad.

Las contrataciones para personal fijo de plantilla irán precedidas de Oposición, Concurso o Concurso Oposición, cuyas bases serán elaboradas por la Corporación previo informe del Comité de Empresa.

El personal que se contrate con carácter temporal será seleccionado conforme al vigente Reglamento.

Los procesos de promoción interna se efectuarán separadamente de los de libre acceso, convocándose de manera independiente. Hasta la finalización de la promoción interna no podrá celebrarse el proceso de libre concurrencia.

La forma de promoción interna será el Concurso Oposición.

Podrá aspirar a ocupar una plaza vacante por promoción interna el personal fijo que ocupe una plaza del mismo grupo de titulación o del inmediato inferior, negociándose anualmente con el Comité de Empresa las condiciones y porcentajes de esta modalidad.

9.- Garantías en caso de transferencia a órganos descentralizados:

Caso de que la Corporación, en uso de su facultad organizativa, acuerde la creación de órganos descentralizados nutridos por personal insular, a éstos les serán respetados en todo momento los derechos que, como tales hayan adquirido.

10.- Traslado a Puestos de Trabajo de Organismos Autónomos del Cabildo:

A efectos de posibilitar a los trabajadores el acceso a puestos vacantes en los Organismos Autónomos del Cabildo, la Corporación se compromete a iniciar, en el plazo de seis meses, el procedimiento para efectuar las modificaciones necesarias en dichos Organismos, armonizando las normas y procedimientos relativos al personal de los mismos.

11.- Sustituciones por enfermedad:

Los trabajadores contratados en sustitución por Incapacidad Temporal del titular de la plaza, pasarán a ocupar interinamente la plaza vacante, cuando el titular de la misma causase baja por incapacidad definitiva, jubilación o fallecimiento.

12.- Período de prueba:

Los trabajadores, al inicio de su contratación, cumplirán un período de prueba que figurará en su contrato de trabajo, con la siguiente duración:

Grupo I de titulación.....	10 meses.
Grupo II de titulación	6 meses.
Grupo III de titulación.....	3 meses.
Grupo IV de titulación.....	2 meses.
Grupo V de titulación	1 mes.

13.- Funciones Polivalentes:

Los trabajadores que por urgente necesidad del servicio hayan de realizar funciones de superior categoría, correspondientes a su mismo nivel retributivo, o a un grupo de titulación superior, previa propuesta motivada del Servicio e informe favorable del Comité de Empresa, percibirán las retribuciones correspondientes al grupo al que correspondiesen dichas tareas, que nunca podrá exceder de la categoría profesional inmediatamente superior a la que ostente el trabajador.

Dicha eventualidad no podrá exceder un tiempo máximo de tres meses en dos años y, de ser necesaria su continuidad, habrá de rotar entre los demás empleados de la unidad, previa elaboración de la lista correspondiente.

CAPÍTULO V

Calendario Laboral, jornada, horario, permisos y vacaciones:

14.- Calendario Laboral:

El calendario laboral será el acordado anualmente entre las partes y en su defecto el fijado por la Autoridad laboral.

15.- Jornada Laboral:

La Jornada laboral es de 37 horas y 30 minutos semanales.

Se prestará con carácter general de lunes a viernes, en horario de mañana de 7:45 a 15:15 horas, salvo aquellos servicios que requieran que la jornada sea de tarde, en cuyo caso, el horario será de 14:45 a 22:15 horas, con un margen de tolerancia de 15 minutos, tanto a la entrada como a la salida. Existirá un turno que cubrirá los festivos y fines de semana, con una duración máxima de 12 horas de trabajo diarias

En todos aquellos casos en que, excepcionalmente y por interés del servicio, deban realizarse jornada u horarios especiales diferentes a los establecidos, así como el cambio horario habitual de un trabajador, el Presidente de la Corporación, previo informe del Comité de Empresa y audiencia del interesado, dispondrá la realización de los que sean precisos.

Aquellos puestos en los que así se acuerde, previa negociación con el Comité de Empresa, podrán disponer de Jornada Flexible, con una banda horaria fija de las 9 a las 14 horas.

Las unidades de información y registro general abrirán de lunes a viernes de 9 a 14 horas y los sábados de 9 a 13 horas.

16.- Reducción proporcional de jornada:

Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2º grado que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

17.- Descanso en la jornada diaria:

Los trabajadores tendrán una pausa en su jornada diaria de trabajo de 30 minutos, computables como trabajo efectivo, que deberá disfrutarse sin que afecte a la buena marcha del servicio.

Cuando se trate de jornada continua, la pausa será de una hora para el almuerzo del trabajador.

18.- Horario de Verano:

Durante los meses de julio, agosto y septiembre, el horario de trabajo diario se reducirá en una hora. El personal que realice horario de mañana lo disfrutará, con carácter general, al final de la jornada y el de horarios especiales o a turnos, acumulará esta reducción en días libres.

19.- Control Horario:

Todo el personal, sin excepción, estará obligado a cumplir el control horario establecido mediante tarjeta magnética, u otro sistema que se implante, previa negociación con el Comité de Empresa.

El incumplimiento de este precepto por parte del trabajador devendrá en la sanción disciplinaria que correspondiese.

La corporación facilitará información estadística del control horario al Comité de Empresa cada tres meses.

20.- Permisos retribuidos:

Previa solicitud y posterior justificación se concederán los siguientes permisos retribuidos:

1. Para realizar trámites previos por razón de matrimonio, dos días.
2. Por matrimonio del trabajador, veinte días.
3. Por matrimonio de un familiar del trabajador, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día si es en la isla y tres días si es fuera de ella.
4. Por el nacimiento de un hijo del trabajador, tres días si es en la Isla y cinco días si es fuera de ella, y un día más por cada hijo, en partos múltiples.
5. Por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar del trabajador dispondrá de licencia según el siguiente cuadro:
 - * Cónyuge o pareja de hecho del trabajador, que figure en el correspondiente registro público, padres o hijos, cuatro días.
 - * Hermanos, padres políticos, abuelos o nietos, tres días.
 - * Hermanos políticos y tíos, un día.

Los permisos relacionados en los apartados a y b, se ampliarán en dos días cuando impliquen traslado del trabajador fuera de la Isla.

6. El trabajador que tenga algún hijo menor de diez meses, tendrá derecho a una ausencia de una hora de su puesto de trabajo, siempre y cuando ambos cónyuges trabajen y no lo esté disfrutando el otro. La concreción horaria y el periodo de disfrute de dicho permiso, corresponderá al trabajador, quien deberá comunicarlo con 15 días de antelación.
7. Por traslado del domicilio habitual del trabajador, dos días si es dentro del mismo municipio o tres días si es fuera de aquel.
8. Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de los trabajadores, los representantes unitarios y sindicales dispondrán de 40 horas mensuales.
9. Por realización de estudios en centros oficiales, dispondrán de permiso el día del examen final o parcial liberatorio y el día anterior.
10. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

11. Para asistencia a cursos profesionales o a exámenes relacionados con la promoción del trabajador, así como para la asistencia a congresos profesionales, el trabajador dispondrá de permiso por el tiempo de la realización de aquellos con la conformidad del Consejero del Área, atendiendo a las necesidades del servicio.
12. El Jefe del Servicio, con la conformidad del Consejero del Área, podrá conceder permiso de un día, con la debida justificación.
13. El trabajador disfrutará de permiso por el tiempo necesario para acompañar fuera de la isla a tratamiento médico por enfermedad al cónyuge o a un familiar en primer grado, previo informe médico, que establecerá la necesidad y la duración del acompañamiento.
14. En cualquier otro caso no regulado en los apartados anteriores, el trabajador podrá solicitar permiso al Presidente de la Corporación, quien resolverá discrecionalmente.
15. Por cada cinco años de antigüedad en la empresa, se concederá un día hábil retribuido de permiso al año, no acumulable a ningún otro permiso ni a las vacaciones anuales reglamentarias, que podrá disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.
16. Seis días anuales para asuntos propios, que se disfrutarán con la conformidad del Jefe del Servicio y, preferentemente, en Navidad o Semana Santa.
17. Hasta dos días naturales de reposo domiciliario por enfermedad, con prescripción facultativa previa, del médico de cabecera o del médico de empresa.

Todos los permisos deberán ser concedidos de forma expresa, a excepción de los relacionados en los apartados 4, 5 y 8, que sólo requerirán aviso verbal o telefónico – debiendo justificarse con posterioridad - y todos se disfrutarán dentro de la secuencia temporal en la que sus causas se produzcan.

21.- Permiso sin sueldo:

Los trabajadores con contrato indefinido, tendrán derecho a permiso sin sueldo de hasta tres meses, prorrogable hasta seis meses, cada dos años. La concesión de este permiso estará sujeta a las necesidades del Servicio.

22.- Vacaciones:

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de un mes, o la parte proporcional, en su caso.

Las vacaciones se disfrutarán a lo largo del año natural a que correspondan y, preferentemente, en los meses de julio, agosto y septiembre.

Los trabajadores que se incorporen a lo largo del año natural, disfrutarán en ese año de la parte proporcional correspondiente. A los que causen baja durante el mismo, se les podrá abonar en la liquidación, si no fuese posible su disfrute.

A petición del trabajador podrá dividirse el periodo vacacional en ciclos mínimos de 7 días naturales, siempre de conformidad con el Servicio. En este caso, los días se entenderán naturales, computándose hasta un máximo de 30 días anuales.

Cada dependencia regulará su plan de vacaciones, previa consulta y conformidad de los trabajadores, sin que primen criterios de antigüedad, propiedad, nivel, etc. En caso de no existir acuerdo, se sorteará el orden y los favorecidos quedarán en último lugar para las vacaciones del año siguiente.

Las vacaciones podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente, cuando por razón del servicio no se pudiesen disfrutar antes, sin que puedan acumularse al periodo vacacional del año en curso.

23.- Servicio Militar o Social:

El tiempo en que un trabajador con contrato indefinido permanezca cumpliendo el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria, se considerará suspensión, y le será computado a efectos de devengo de trienios y ascensos.

24.- Excedencia Voluntaria:

Al trabajador con contrato indefinido y una antigüedad mínima de un año, podrá concedérsele excedencia voluntaria, por un periodo mínimo de un año. La concesión de excedencia voluntaria al trabajador con contrato indefinido, estará condicionada a las necesidades del Servicio.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar su reincorporación, la que le será concedida en el mes siguiente a su solicitud, si existiese vacante de su categoría o desde que exista.

25.- Excedencia para el cuidado de familiares:

Al trabajador con contrato indefinido y una antigüedad mínima de dos años, podrá concedérsele Excedencia para el cuidado de familiares hasta 2º grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Dicha excedencia tendrá una duración máxima de dos años.

26.- Protección a la maternidad:

La mujer, sin perjuicio de lo establecido en los Arts. 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo y reserva del puesto en los casos de maternidad, acogimiento o adopción de un menor, conforme a la L. 39/99 de 5 de noviembre, durante el tiempo siguiente:

Parto común 17 semanas.

Parto múltiple: 17 semanas más 2 semanas más por cada hijo a partir del 2º.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso del permiso de maternidad en su totalidad o, en su caso, de la parte que reste.

27.- Jubilación:

Los empleados laborales del Cabildo se jubilarán forzosamente a los 65 años de edad. Aquellos trabajadores que carezcan de los años de cotización mínimos, previo informe del Comité de Empresa, podrán prorrogar la fecha de jubilación hasta completar dicho mínimo.

Cualquier otra situación deberá contar con informe favorable del Comité de Empresa.

28.- Jubilación anticipada pactada:

La Corporación negociará con el Comité de Empresa un reglamento regulador de la jubilación voluntaria e incentivada a partir de los 60 años de edad, para aquellos trabajadores que cuenten con un periodo mínimo de 30 años de cotización a la Seguridad Social.

29.- Formación Continua:

Todas las materias relacionadas con la formación del personal, se regirán por el Reglamento de Formación.

La Corporación incluirá en la partida presupuestaria destinada a Fondo de Formación, y para el desarrollo de los planes correspondientes al personal laboral, una cantidad mínima de 5.000.000 de pesetas (30.050,61 euros).

CAPÍTULO VI

Prestaciones Sociales:

30.- Vivienda:

La Corporación se compromete a actualizar anualmente el Convenio suscrito con la Entidad de Crédito BANESTO, para favorecer la adquisición, mejora, ampliación o sustitución de vivienda al personal insular, así como facilitar el acceso a productos bancarios en condiciones más ventajosas que las del mercado.

31.- Guarderías:

La Corporación se compromete a iniciar, en el plazo de seis meses, acciones para establecer convenios de colaboración con guarderías infantiles, para facilitar la atención a los menores hijos de empleados insulares, durante la jornada laboral y en condiciones ventajosas para éstos.

32.- Pensión mínima de viudedad o de jubilación:

El Cabildo abonará las posibles diferencias, hasta alcanzar la cantidad anual del salario mínimo interprofesional incrementada en un 25 % a los viudos / as, hijos menores o incapacitados o padres del personal laboral con contrato indefinido (por este orden de preferencia) fallecidos en activo o jubilados, cuando la cuantía de las pensiones no llegue a la citada cantidad. Se exceptuarán los casos en que los beneficiarios tengan otros ingresos que superen dicha cantidad.

33.- Ayudas para hijos minusválidos:

La subvención para personal laboral con contrato indefinido e interino en plaza vacante con hijos disminuidos físicos o psíquicos, calificados como tal por certificación del INSERSO o Consejería de Sanidad, queda fijada en 25.000 PTA (150,25 euros) mensuales por hijo, independientemente de cualquier otra prestación de la Seguridad Social.

34.- Ayudas Médico Farmacéuticas:

La Corporación abonará a cada trabajador con contrato indefinido e interino, con antigüedad superior a un año, para sí, su cónyuge e hijos incluidos como beneficiarios en su Cartilla de la Seguridad Social, (se excluyen los sujetos a mutuas profesionales aún figurando en la cartilla de la Seguridad Social), previa solicitud, una prestación económica en los casos de adquisición, por prescripción facultativa acreditada, de prótesis dentales, auditivas o fonación, lentes para gafas, lentillas, aparatos ortopédicos, desvitalizaciones, empastes y similares, así como otras prestaciones de carácter excepcional, con arreglo al siguiente cuadro:

- a) Gafas y lentillas: hasta un máximo de 46.000 PTA (276,47 euros) anuales por beneficiario, con la salvedad prevista en el apartado de requisitos.
- b) Resto de prestaciones, no cubiertas por la Seguridad Social, hasta un máximo de 230.000 PTA (1.382, 33 euros) anuales por beneficiario.

Requisitos:

- * Aportar certificación negativa del alta en la Seguridad Social de los beneficiarios cada dos años.
- * Una vez concedida la ayuda, sólo procederá otorgar una nueva prestación, cuando se acredite, mediante el correspondiente refractograma, que se ha modificado la graduación.
- * Las monturas se podrán renovar una vez cada tres años.
- * En los casos de prescripción conjunta de lentes de cerca y de lejos, procederá el abono, tanto de los cristales como de las monturas o, en su caso de lentes bifocales o multifocales, con un tope máximo de 92.000 ptas. (552,93 euros).
- * En caso de que las lentes prescritas sean de 5 o más dioptrías (suma de cilindro y esfera) se abonará la totalidad de su importe. Así mismo, en estos casos excepcionales, se abonarán gafas y lentes de contacto de mediar prescripción médica en tal sentido.

Procedimiento de tramitación:

Deberá presentarse la siguiente documentación:

- * Solicitud.
- * Prescripción facultativa/refractograma.
- * Factura, debiendo constar N.I.F., firma y sello del establecimiento, identificación, número de factura, concepto detallado, unidades, precios unitarios y totales, lugar y fecha.

Cuando el personal tuviera que salir fuera de la Isla para asistencia médica, por prescripción facultativa del Servicio Canario de Salud, la Corporación sufragará las dietas para pacientes no hospitalizados y acompañantes, en las mismas condiciones pactadas en el presente Convenio, en el apartado de dietas, descontando la cantidad abonada por este concepto por el Servicio Canario de Salud.

Los trabajadores encuadrados en los grupos III, IV y V, tendrán derecho a recibir estas prestaciones por adelantado, a justificar y siempre que el importe de éstas no sea inferior a 15.000 PTA (90,15 euros).

La Corporación podrá exigir, en cualquier momento, los documentos precisos y exámenes oportunos, para comprobar la condición de beneficiarios, veracidad de las prestaciones realizadas, su ajuste a la normativa establecida, que hayan sido realmente practicadas y cualquier otro extremo que precisase aclaración o información adicional.

El uso fraudulento de las ayudas médicas establecidas, a juicio de la C.I.V.E.A. implicará la devolución de las ayudas indebidamente percibidas, así como la pérdida del derecho a su percepción por parte del trabajador y sus beneficiarios durante cinco años, a contar desde que la Corporación tenga conocimiento del fraude.

No obstante estas ayudas podrán ser negociadas por la Corporación con entidades aseguradoras médicas, en las mismas condiciones aquí pactadas.

Los supuestos no contemplados en el presente artículo deberán someterse a la interpretación de la C.I.V.E.A.

35.- Asistencia Médica, Social y Terapéutica:

Los trabajadores, cónyuge e hijos, incluidos como beneficiarios en su cartilla de la Seguridad Social, tendrán derecho a consulta gratuita en los centros sanitarios y socio sanitarios dependientes de la Corporación, así como al uso reglado de las instalaciones deportivas del Cabildo.

36.- Ayuda por Natalidad:

Se fija en 17.250 PTA (103,67 euros) la asignación en concepto de ayuda por natalidad. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores de la Corporación, sólo se devengará una ayuda por tal concepto.

37.- Ayuda por fallecimiento:

Se fija en 345.000 PTA (2.073,49 euros) la ayuda por fallecimiento para los familiares en primer grado de afinidad o consanguinidad del trabajador con contrato indefinido e interino en plaza vacante fallecido en activo.

En caso de carecer de familiares de dicho grado, se abonarán hasta tal importe las facturas derivadas de sepelio y gastos de última enfermedad a la persona que acredite haberlos abonado.

38.- Auxilio por Incapacidad Temporal:

La empresa completará hasta el 100 % de todos los conceptos retributivos, a excepción de la productividad, las prestaciones que el empleado perciba en situación de I.T. y hasta los primeros 18 meses de aquella.

La empresa podrá revisar el estado de enfermedad del trabajador mediante la Unidad de Medicina del Trabajo y será vinculante el informe emitido por el Comité de Seguridad y Salud, que será el competente para el mantenimiento o extinción, en su caso, de este auxilio.

39.- Accidente de Trabajo:

La Corporación abonará los gastos ocasionados a sus trabajadores por accidentes laborales en los bienes materiales de aquellos, puestos a disposición de la empresa, con conocimiento de ésta.

40.- Póliza de Seguro:

El Cabildo contará con una póliza de seguro para el personal afectado por este Convenio, para cubrir los siguientes riesgos:

- A. Riesgo de invalidez absoluta o muerte derivado de accidente laboral.
- B. Asistencia Jurídica en asuntos derivados de la prestación del servicio, pago de indemnizaciones de que puedan resultar civilmente responsables y derivadas del ejercicio de sus funciones públicas, así como las fianzas que se impusieran en su caso.

Para los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa queda equiparado a accidente de trabajo cualquiera producido en acto de servicio sindical.

Del cumplimiento del presente artículo será responsable la Corporación, que asume cualquier riesgo derivado de su incorrecta aplicación.

41.- Fondo Social, Cultural y Deportivo del Comité de Empresa:

Se establece una asignación de 8.500.000 ptas. (51.086,03 €) anuales para atender a las necesidades sociales, culturales y deportivas de los trabajadores fijos, contratados o interinos de la Corporación. El Comité elaborará anualmente un presupuesto de distribución del gasto.

42.- Ayudas para estudios de los trabajadores y sus hijos:

Se consignarán en los presupuestos de la Corporación las cantidades precisas para la concesión de ayudas de estudio anuales a los hijos de trabajadores con contrato indefinido e interinos en plaza vacante con una antigüedad mínima de un año, teniendo en cuenta el siguiente cuadro:

Grupo I	25.000 PTA (138,23 euros)
Grupo II	30.000 PTA (172,79 euros)
Grupo III.....	80.000 PTA (471,79 euros)
Grupo IV.....	110.000 PTA (691,16 euros)

Grupo I: Guarderías, Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria de Primer Ciclo.

Grupo II: Educación Secundaria de Segundo Ciclo, FP. 1º y 2º Grado, BUP. y COU. y las enseñanzas no universitarias previstas en la LOGSE, ESO. y Módulos I y II.

Grupo III: FP. 3 y módulos de la nueva FP. Módulo III, Estudios Medios, Estudios Universitarios y Postuniversitarios (Master y Doctorados) en Gran Canaria.

Grupo IV: Estudios realizados fuera de la Isla, que no puedan realizarse en Gran Canaria.

Para solicitar esta ayuda, será necesario solicitarlo dentro del plazo que se establezca cada año, aportando certificado o comprobante de matrícula.

Cualquier otra petición se someterá la C.I.V.E.A.

Estas ayudas se abonarán una vez aprobado el presupuesto de la Corporación.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a percibir las Becas Préstamo que concede la Corporación en el plazo y forma establecido, siendo compatibles con la ayuda de estudios antes citada.

Al tratarse de una ayuda al trabajador se concederá incluso si sus hijos tienen que repetir curso, siempre que esté justificada y no sea más que una vez por curso.

A los trabajadores que cursen estudios de los incluidos en los Grupos II y III se les aplicará la misma tabla de ayudas al estudio señaladas en el presente artículo.

43.- Anticipos Reintegrables:

El trabajador con contrato indefinido tendrá derecho a percibir anticipos sin interés por las cuantías que se establecen en este Convenio.

A tal efecto, la Corporación consignará en su presupuesto una partida de 20.000.000 PTA (120.202,42 euros) para cubrir dicho concepto, correspondiente al personal laboral, que se refinanciará con las cantidades reintegradas para la concesión de nuevos anticipos.

Los anticipos serán solicitados por escrito, haciendo constar la cuantía que se solicita, conforme al presente artículo.

El anticipo podrá ser liquidado totalmente en cualquier momento a partir de su concesión.

Los trabajadores que cesen en la prestación de servicios al Cabildo deberán reintegrar las cantidades pendientes de amortizar.

No se podrá conceder anticipo a quien no hubiera liquidado íntegramente otro anterior.

Igualmente no se podrá conceder nuevo anticipo hasta que haya transcurrido un año desde el total reintegro del anterior.

No obstante lo anterior, cuando se diesen circunstancias excepcionales, no previstas en el presente articulado, podrá concederse el anticipo si existiese informe favorable del Comité de Empresa.

La concesión de anticipos seguirá el orden estricto de solicitud y presentación en registro, si bien podrán concederse anticipos con carácter de urgencia en los casos siguientes:

1. Por requerimiento de embargo al trabajador o a su cónyuge.
2. Por enfermedad o fallecimiento del cónyuge o pariente en línea de consanguinidad hasta primer grado, justificando su gravedad.
3. Grave daño o deterioro de la vivienda habitual del trabajador.
4. En cualquier caso que, por informe del Comité de Empresa, se considere justificado.

El plazo de amortización será el siguiente:

Grupos	Cantidad		
	De 350.000 a 500.000 PTA 2.103,54 a 3.005,06 euros	De 250.000 a 350.000 PTA 1.502,53 a 2.103,54 euros	De 50.000 a 250.000 PTA 300,51 a 1.502,53 euros
I	12 meses	10 meses	8 meses
II	15 meses	12 meses	10 meses
III	18 meses	15 meses	12 meses
IV	21 meses	18 meses	16 meses
V	24 meses	20 meses	18 meses

44.- Vestuario:

La empresa facilitará a los trabajadores que precisen vestuario específico para su trabajo, dos equipos completos de las prendas necesarias, dentro del primer semestre de cada año.

Todos aquellos trabajadores a los que se les facilite vestuario específico, estarán obligados a hacer uso del mismo, sometiéndose su incumplimiento al régimen disciplinario establecido.

Anualmente se revisará el pliego de condiciones para la adjudicación del suministro de dichas prendas, que deberá ser informado por el Comité de Seguridad y Salud.

45.- Premios por antigüedad y jubilación:

La empresa entregará un premio de 287.500 PTA (1.727,91 euros) al trabajador que cumpla 25 años de servicio en ella y uno de 345.000 PTA (2.073,49 euros) en el momento de causar baja en la empresa, por jubilación.

Aquellos trabajadores que cumplieron los 25 años antes del 1 de enero de 1996, y se encuentren en activo, percibirán durante el primer año de vigencia del convenio el premio de antigüedad acordado en este artículo.

Los familiares del trabajador fallecido en activo, percibirán, además de la ayuda por fallecimiento, el premio de antigüedad, siempre y cuando no lo hubiese percibido ya el trabajador.

46.- Suscripciones y material de oficina:

La Corporación dotará de un fondo anual de 150.000 PTA (901,52 euros) al Comité de Empresa para la adquisición de material legislativo, suscripciones y gastos de oficina.

CAPÍTULO VII

47.- Comité de Seguridad y Salud:

Conforme a lo dispuesto en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Comité podrá designar un número de miembros que le representarán en este órgano, en proporción al número de trabajadores existentes en cada momento.

El Comité de Empresa podrá designar un Delegado de Prevención por cada 150 empleados, o fracción, con contrato laboral, en vigor, y que perciban sus retribuciones íntegramente de los presupuestos del Cabildo, revisándose anualmente esta situación respetando siempre los mínimos previstos en la Escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud será el competente para determinar los puestos sometidos a peligrosidad, toxicidad o penosidad, a la vista de los informes correspondientes y conforme a la legislación vigente, así como los cambios de puestos de trabajo por motivos de salud.

48.- Reconocimiento Médico Anual:

La empresa realizará a su cargo, a todos los trabajadores, un reconocimiento médico anual que comprenderá analítica de sangre y orina, radiografía de tórax antero posterior y lateral, orino cultivos y, para los trabajadores mayores de 40 años, un electrocardiograma.

Este reconocimiento requiere el consentimiento del trabajador, a excepción de los conductores de cualquier clase de vehículos, personal de cocina, personal con trato directo a menores, animales o sustancias tóxicas y para aquellos trabajadores que, a juicio del Comité de Seguridad y Salud, así lo requieran, para los que el reconocimiento será obligatorio, previo informe de los representantes de los trabajadores.

La realización de la radiografía de tórax antero posterior y lateral se realizará a criterio facultativo y tendrá carácter optativo por parte del trabajador.

La información derivada del reconocimiento será confidencial y no podrá ser suministrada a terceros sin el consentimiento expreso del trabajador.

CAPÍTULO VIII

49.- Régimen Disciplinario:

En el plazo de seis meses se elaborará un reglamento disciplinario, que será negociado con la C.I.V.E.A.. En tanto en cuanto dicho reglamento se aprueba, se mantendrá en vigor la tipificación de faltas y sanciones establecida en la Ordenanza de Oficinas y Despachos vigente.

CAPÍTULO IX

50.- Homologación:

El personal laboral insular estará homologado a todos los efectos con el personal funcionario de la Corporación, conforme a sus grupos, niveles, funciones, destinos y puestos de trabajo. Tan-

to en exigencia productiva y de responsabilidad y calidad en el trabajo como en retribuciones y, dentro de éstas en los conceptos y sus cuantías.

51.- Salario:

Los salarios se incrementarán anualmente conforme al IPC. del Estado, con la única excepción del Complemento Personal Transitorio.

La nómina mensual se ingresará antes del día 25 de cada mes salvo causa de fuerza mayor, remitiéndose por la Tesorería a cada servicio y/o centro de trabajo la hojilla de salario antes del día 5 del mes siguiente.

52.- Estructura Salarial:

La estructura Salarial se compone de los siguientes conceptos retributivos:

- A. Sueldo Base
- B. Antigüedad
- C. Residencia
- D. Complemento de Destino
- E. Complemento Específico
- F. Complemento de Productividad
- G. Horas Extraordinarias
- H. Complemento Personal
- I. Complemento Personal Transitorio

La cuantificación de estos conceptos para el 2001 será la que figura en la tabla salarial anexo I.

53.- Sueldo Base:

Retribuye el trabajo por unidad de tiempo y será igual para todos los trabajadores de cada uno de los Grupos de Titulación citados en el Capítulo I de este Convenio.

54.- Antigüedad:

Complemento personal que retribuye al trabajador la permanencia en la Corporación. Consistirá en una cantidad igual para todos los trabajadores de cada Grupo de Titulación, por cada tres años cumplidos de permanencia en la empresa.

Cada trienio se entenderá devengado el día de su cumplimiento y comenzará a abonarse en el mes natural siguiente.

Los dos conceptos retributivos anteriores se percibirán en catorce pagas anuales, doce ordinarias que se abonarán el último día de cada mes natural cada una de ellas, y dos extraordinarias, que se devengarán la primera del uno de diciembre al treinta y uno de mayo, abonándose con la paga de junio y la segunda, del uno de junio al treinta de noviembre, que se abonará con la paga ordinaria del mes de diciembre.

55.- Residencia:

Es un complemento personal que retribuye la insularidad. Su importe será igual para los trabajadores de cada uno de los grupos de titulación establecidos en este convenio.

56.- Complemento de Destino:

Es un complemento del puesto de trabajo, que retribuye las características de responsabilidad y jefatura de cada uno de ellos. Consistirá en una cantidad igual para todos los puestos incluidos en un mismo nivel.

A tales efectos se establecen los siguientes niveles mínimos para los puestos de trabajo incluidos en cada uno de los cinco grupos de titulación:

Grupo I	
Director Jardín Botánico	28
Director, Responsable y Coordinador	25
Básico.....	24
Grupo II	
Director	24
Responsable de Estudios, Coordinador, Jefe de Negociado y Básico	22
Grupo III	
Jefe Negociado, Coord. Museos, Encargado Gral. y Secret. Alto Cargo	18
Encargado, Jefe de Grupo y Profesor Adjunto	17
Básico.....	16
Grupo IV	
Jefe de Negociado y Secretario Alto Cargo	18
Supervisor	16
Capataz y Jefe de Grupo	15
Oficial 1ª Conductor, Básico y Nivel Base de Prevención	14
Grupo V	
Jefe de Grupo y Oficial 2ª	13
Básico.....	12

57.- Complemento Específico:

Es un complemento de puesto de trabajo que retribuye las condiciones particulares de cada uno de ellos, en atención a su dificultad técnica, incompatibilidad, peligrosidad, toxicidad, penosidad, así como cualquier otro.

No podrá asignarse más de un complemento específico.

Se aplicarán los siguientes niveles de complemento específico a los puestos que se detallan a continuación:

Grupo I	
Director Jardín Botánico	65

Director, Responsable, Coordinador y Básico..... 60

Grupo II

Director 55

Responsable de Estudios y Coordinador-Realizador 48

Jefe de Negociado 43

Básico..... 40

Grupo III

Jefe Negociado, Coordinador Museos, Secret. Alto Cargo y Encargado Gral. 28

Encargado, Jefe de Grupo y Profesor Adjunto 26

Básico..... 25

Grupo IV

Jefe de Negociado y Secretaria de Alto Cargo 28

Supervisor 27

Oficial 1ª Conductor 25

Capataz y Jefe de Grupo 22

Básico y Nivel Base de Prevención 20

Grupo V

Jefe de Grupo 20

Oficial 2ª 16

Básico..... 15

Penosidad y Toxicidad

Estos niveles se incrementarán en los puntos del cuadro siguiente, en virtud de las especiales características de los puestos desempeñados y, siempre y cuando se den las circunstancias siguientes:

Penosidad Alta..... 2 puntos

Toxicidad Alta 2 puntos

Peligrosidad Alta 2 puntos

Penosidad Baja 1 punto

Toxicidad Baja 1 punto

Peligrosidad Baja..... 1 punto

Los puestos sometidos a penosidad, toxicidad y peligrosidad, en las dos graduaciones fijadas, percibirán el incremento de niveles de complemento específico a que hace referencia el listado anterior.

Rotación: 2 puntos

Los trabajadores cuyos turnos de trabajo sean rotativos, percibirán dos puntos más sobre su complemento específico, en tanto en cuanto persista la turnicidad de su puesto.

Nocturnidad: 2 puntos

Este complemento de puesto de trabajo retribuye la actividad laboral realizada entre las 22 y las 6 horas. Podrá retribuirse mediante el abono al trabajador del incremento de dos puntos en el complemento específico o bien mediante tiempo de descanso a razón de un día de descanso por cada cinco jornadas trabajadas de noche.

Anticipo de Caja Fija: 5 puntos.

Aquellos empleados que ostenten la condición de cajeros, por desempeño de anticipos de caja fija, percibirán un incremento de 5 puntos de complemento específico en los niveles especificados para su puesto, excluyéndose de tal aplicación el personal de los grupos de titulación I y II.

Los cuatro conceptos retributivos anteriores se percibirán únicamente en las doce pagas ordinarias.

Uso Ocasional de Vehículos: 3 puntos.

Para aquellos trabajadores encuadrados en el Grupo V, que ocasionalmente hagan uso de vehículo oficial, para su trabajo, siempre que ese Centro no cuente con plaza de conductor.

58.- Complemento de Productividad:

Es un complemento de puesto de trabajo que retribuye la asistencia, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que se desempeña el trabajo.

Se retribuirá semestralmente, junto a las pagas de junio y diciembre. Su importe, para cada una de las pagas, se corresponderá con la suma de los complementos de residencia, de destino y específico del trabajador, correspondientes a una mensualidad.

Por la C.I.V.E.A. se elaborará un Reglamento, para la aplicación de este complemento, que será actualizado en función de las circunstancias y los resultados. Mientras no se apruebe ese Reglamento, se aplicará el procedimiento recogido en el anterior Convenio.

59.- Horas Extraordinarias:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, fijada conforme se establece en el Capítulo V de este Convenio.

Las horas extraordinarias se retribuirán conforme se establece en el Reglamento vigente para los funcionarios de la Corporación, con los límites máximos establecidos en la legislación vigente.

No obstante, en aquellos casos en que así se acordase entre las partes, podrán compensarse, aplicándose para ello, la misma proporción que se establece en el citado reglamento.

La Corporación se compromete a limitar la realización de horas extraordinarias, en aras al fomento del empleo público.

60.- Complemento Personal:

A aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del III Convenio Colectivo, les fue aplicado un complemento personal que recogía el diferencial a favor del empleado en concepto de antigüedad, les será respetada dicha cuantía, en los términos pactados en su momento.

61.- Complemento Personal Transitorio:

Este complemento recogerá la cuantía de la diferencia salarial resultante, por aplicación de la nueva tabla salarial, en el supuesto de que se produzcan unas retribuciones salariales inferiores a las percibidas con carácter fijo en el año 2.000.

Este complemento será absorbible por todos los incrementos salariales que pudieran producirse, a excepción del Complemento Personal antes citado.

62.- Indemnizaciones por desplazamiento, alojamiento y manutención:

Cuando el personal tuviera que desplazarse fuera de su Centro de Trabajo por necesidad del servicio y la empresa no pusiese los medios de transporte necesarios, le serán indemnizados los gastos justificados que realice y, si usa vehículo propio percibirá lo legalmente establecido en cada momento.

Todos los trabajadores, sin excepción, percibirán las dietas fijadas legalmente para los funcionarios de grado superior.

Cuando un trabajador haya de desplazarse fuera de la Isla, por necesidades del servicio, para realizar gestiones directamente relacionadas con su cargo, pernoctando fuera del domicilio se le abonará íntegramente el alojamiento, en lugar de la dieta correspondiente a este concepto.

La Corporación podrá establecer un concierto con entidades hoteleras, en cuyo caso el trabajador deberá acogerse a dicho concierto.

Cuando los miembros del Comité de Empresa o persona designada concurren a sesiones de tribunales de oposición y concursos para provisión definitiva, se les indemnizará con las cantidades legalmente estipuladas.

Disposición Adicional Única:

A los trabajadores contratados en el ámbito de la colaboración con otras Administraciones Públicas, en el marco de las políticas de empleo, para la realización de obras o servicios de interés general con sustantividad propia dentro de las competencias y funciones permanentes de esta Corporación, les será de aplicación el presente Convenio Colectivo con excepción de los artículos 7 a 13; artículo 20 en sus apartados 3), 5), 9), 11), 12), 13) y 15); artículos 21, 23, 24, 25, 27 a 38, 40 a 46 y 50 a 62, todos incluidos.

Este personal tendrá las siguientes características:

1. Mantendrá una vinculación contractual temporal.
2. Será contratado con cargo a un programa concreto participado por el Cabildo y cualquier otra Administración Pública, conforme a los procedimientos legales o reglamentariamente establecidos, cofinanciados por ambas administraciones.
3. No ocupará plaza de plantilla en la Corporación ni estará afectado por la Relación de Puestos de Trabajo.
4. Su vínculo cesará con el Proyecto para el cual ha sido contratado.
5. Al personal que lo precise se le facilitará vestuario específico.

A efectos retributivos, se aplicará a este colectivo el 75% de la tabla salarial del presente Convenio, que comprende los siguientes conceptos retributivos:

- a) Sueldo Base
- b) Residencia
- c) Complemento de Destino.

- d) Complemento Específico.
- e) Horas Extraordinarias.

Así mismo, se establece un Complemento de Dirección y Docencia por importe del 25% del salario de la categoría afectada, para el personal que desempeñe dichas tareas y presta sus servicios en Escuelas Taller y Casas de Oficios.

Disposición Transitoria Primera:

Con el fin de adecuar la plantilla a las necesidades reales de la Corporación, ésta se compromete a negociar con el Comité de Empresa, en el plazo de seis meses, un plan de racionalización.

Disposición Transitoria Segunda:

Una vez culminado el proceso relativo a la Oferta de Empleo Público 2.000, y en el plazo de seis meses, la Corporación iniciará las negociaciones con el Comité de Empresa para el desarrollo del proceso de funcionarización, conforme a la legislación vigente.

Disposición Transitoria Tercera:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 27, se hará efectiva la jubilación forzosa de todos aquellos trabajadores mayores de 65 años, procediéndose de forma que en el primer mes de vigencia del presente Convenio se jubilen todos aquellos trabajadores que tengan cumplido 65 años o más.

Disposición Transitoria Cuarta:

En los supuestos en que, con ocasión de la homologación del personal transferido, el resultado de la suma de todos los conceptos salariales de carácter fijo, se vea afectado por aplicación de la productividad, se respetará la misma hasta tanto el salario se nivele.

Disposición Transitoria Quinta:

En el plazo de seis meses se procederá a la incorporación del personal laboral transferido a la R.P.T. Corporativa previo estudio, análisis y negociación con la CIVEA.

D I L I G E N C I A:

Para hacer constar que **el IV Convenio Colectivo de Empresa que antecede, es el aprobado por esta Corporación en sesión plenaria ordinaria celebrada el 28 de septiembre de 2001, al cual se le ha incorporado la modificación puntual de los arts. 14, 16, 22, 47 y 48, aprobada por el Pleno corporativo en sesión de 25 de enero de 2002;** constando de sesenta y dos artículos correlativos, una Disposición Adicional Única, cinco Disposiciones Transitorias y un Anexo y Tabla Salarial.

Las Palmas de Gran Canaria, a 5 de febrero de 2002.

EL SECRETARIO GENERAL,

POR LA CORPORACIÓN..... POR EL COMITÉ DE EMPRESA

D. José Fco. González González D. Clemente Reyes Santana
Consejero Insular

D^a M^a Del Puy Martín AgredaD. Isabelino Guancho Díaz
Consejera Insular

D. Víctor Rodríguez SánchezD. Elías Navarro Sánchez
Consejero Insular

D. Oscar Hernández Suárez D. Pedro Quintana Velázquez
Consejero Insular

LA PRESIDENTA,EL SECRETARIO GENERAL

Fdo.: D^a M^a Eugenia Márquez GarcíaFdo.: D. Luis Montalvo Lobo

ANEXO I

Cuadro por grupos y de categorías

GRUPO 1	GRUPO 2
Arquitecto	Arquitecto Técnico
Biólogo	Coordinador Museo Tomás Morales
Licenciado en Derecho	Director de Residencia II
Geógrafo	Subdirector
Ingeniero de Caminos	Ingeniero Técnico Agrícola
Director de Residencia I	Ingeniero Técnico Forestal
Titulado Superior	Trabajador Social
Técnico Superior	Oficial Administrativo s/t
Técnico superior artes plásticas	Operador
Técnico Inspección y Vigilancia	Educador
Técnico Superior Catalogador de museos	Responsable de estudios de informática
Técnico Superior comunicación y difusión cultural	Técnico medio ediciones
Técnico Superior audiovisuales	Técnico Medio Restauración
	Técnico Medio Bibliotecónomo
	Técnico Medio Casas Museo
	Técnico Medio Realización
	Técnico Medio vídeo
	Técnico Medio Taller de grabado
	Técnico Medio Topógrafo
	Técnico Medio Documentalista

GRUPO 3	GRUPO 4
Encargado general	Supervisor
Encargado	Capataz
Celador-Encargado*	Mantenimiento-vigilante*
Especialista oficios	Auxiliar administrativo
Especialista en imagen	Auxiliar biblioteca
Coordinador casas-museo	Monitor instrumentos folklóricos
Coordinador promoción cultural	Vigilante de obras
Animador	Monitor bailes tradicionales
Agente forestal	Monitor de música
Delineante	Oficial 1ª oficios
Gestor cultural	Perforista codificador*
Profesor adjunto-carpintero*	Telefonista
Técnico paisajístico	Jefe de equipo*
Supervisor	Operador de ordenador*
Oficial 1ª administrativo	Auxiliar de clínica
Auxiliar Técnico Obras Públicas	Oficial 2ª administrativo*
Gestor cultural Esp. Inst. Tradicionales	Cuidadora/Puericultora
Jefe cocina*	Informador juvenil
Profesor educación física	Vigilante de carreteras
Celador-Guarda muelle*	

GRUPO 5	
Ayudante oficios	Guarda*
Oficial 2ª oficios	Guarda Monumentos
Lencera	Limpiadora-Moza
Auxiliar de Oficina	Peón
Servicios generales*	Vigilante-ordenanza
Mozo laboratorio	Basculero*
Mozo Servicios*	Subalterno
Ordenanza	Camarera-Limpiadora*
Auxiliar Hogar	Portero*
Sereno*	Peón Especializado*
Conserje	Caminero
Práctico Especializado*	Vigilante
Mantenimiento*	
Celador	

*Categorías a transformar en su momento.

TABLA SALARIAL EN PESETAS

GRUPO RETRIB.	SUELDO BASE	ANTIGÜEDAD	RESIDENCIA	NIVEL	COMPTO. DESTINO	PUNTOS	COMPTO. ESPECIFICO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
1	164.410	6.315	24.282	24	86.869	60	177.360	TÉCNICOS SUPERIORES
2	139.540	5.053	19.843	22	75.976	40	118.240	TÉCNICOS MEDIOS
3	104.017	3.792	16.362	17	55.482	26	76.856	ENCARGADOS Y OTROS
4	104.017	3.792	16.362	16	52.141	25	73.900	ADMINISTRATIVOS Y OTROS
5	85.052	2.533	13.484	15	48.792	22	65.032	CAPATACES Y OTROS
6	85.052	2.533	13484	14	45.448	20	59.120	OFICIALES 1ª Y OTROS
7	77.646	1.900	11.910	13	42.100	16	47.296	OFICIALES 2ª Y OTROS
8	77.646	1.900	11.910	12	38.751	15	44.340	ORDENANZAS, PEONES Y OTROS

TABLA SALARIAL EN EUROS

GRUPO RETRIB.	SUELDO BASE	ANTIGÜEDAD	RESIDENCIA	NIVEL	COMPTO. DESTINO	PUNTOS	COMPTO. ESPECIFICO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
1	988,12	37,95	145,94	24	522,09	60	1.065,96	TÉCNICOS SUPERIORES
2	838,65	30,37	119,26	22	456,62	40	710,64	TÉCNICOS MEDIOS
3	625,15	22,79	98,34	17	333,45	26	461,91	ENCARGADOS Y OTROS
4	625,15	22,79	98,34	16	313,37	25	444,15	ADMINISTRATIVOS Y OTROS
5	511,17	15,22	81,04	15	293,25	22	390,85	CAPATACES Y OTROS
6	511,17	15,22	81,04	14	273,15	20	355,32	OFICIALES 1ª Y OTROS
7	466,66	11,42	71,58	13	253,03	16	284,25	OFICIALES 2ª Y OTROS
8	466,66	11,42	71,58	12	232,90	15	266,49	ORDENANZAS, PEONES Y OTROS

INCORPORACIÓN DE ANEXO II AL IV CONVENIO COLECTIVO PARA DISTINCIÓN DE GRUPOS RETRIBUTIVOS

(Aprobado en el Pleno Ordinario de 31 de mayo de 2002 y rectificado dos errores materiales en sesión plenaria de 27 de septiembre de 2002)

GRUPOS RETRIBUTIVOS	CATEGORÍA
3	Encargado general
3	Encargado
3	Especialista oficios
3	Especialista en imagen
3	Coordinador Casas-museo
3	Coordinador Promoción Cultural
3.1	Animador
3.1	Agente forestal
3.1	Delineante
3.1	Gestor cultural
3.1	Profesor adjunto-carpintero*
3.1	Técnico paisajístico
3.1	Oficial 1º administrativo
3.1	Auxiliar Técnico Obras Públicas
3.1	Gestor cultural Esp. Inst. Tradicionales
3.1	Jefe de Cocina*
3.1	Profesor Educación Física
3.1	Celador-Guarda muelle*
3.1	Informador Juvenil

GRUPOS RETRIBUTIVOS	CATEGORÍA
4	Supervisor
4	Capataz
4	Vigilante de obras
4.1	Mantenimiento-vigilante*
4.1	Auxiliar administrativo
4.1	Auxiliar biblioteca
4.1	Monitor instrumentos folclóricos
4.1	Monitor bailes tradicionales
4.1	Monitor de música
4.1	Oficial 1º oficios
4.1	Perforista codificador*

4.1	Telefonista
4.1	Jefe de equipo*
4.1	Operador de ordenador*
4.1	Auxiliar de clínica
4.1	Oficial 2º administrativo*
4.1	Cuidadora - Puericultora
4.1	Vigilante de Carreteras

GRUPOS RETRIBUTIVOS	CATEGORÍA
5	Ayudante de oficios
5	Oficial 2º oficios
5	Lencera
5	Auxiliar de oficina*
5	Servicios generales*
5	Mozo laboratorio
5	Auxiliar Hogar
5	Práctico Especializado*
5	Mantenimiento*
5	Basculero*
5.1	Guarda monumentos
5.1	Celador
5.1	Mozo Servicios*
5.1	Ordenanza
5.1	Sereno*
5.1	Conserje
5.1	Guarda*
5.1	Limpiadora-moza
5.1	Peón
5.1	Vigilante-ordenanza
5.1	Subalterno
5.1	Camarera limpiadora*
5.1	Portero*
5.1	Peón especializado*
5.1	Vigilante

* Categorías a transformar en su momento